

Politica per la Diversità e la Parità di Genere

Da oltre 65 anni, **Rhea** realizza distributori automatici personalizzati, unendo design, innovazione e qualità Made in Italy.

Nata nel 1960, è stata pioniera nel vending e oggi opera anche nel new retail, hôtellerie e out of home, ridefinendo l'esperienza dell'ospitalità.

La sostenibilità guida ogni scelta: rispetto per l'ambiente e per le persone, inclusione, formazione e conformità alle normative.

Valori come rispetto, correttezza e dedizione sono alla base delle relazioni interne ed esterne.

"Per Rhea, il caffè è ospitalità. Da 65 anni portiamo la cultura italiana del caffè in oltre 100 Paesi, nel rispetto delle culture, delle differenze di genere e delle abitudini locali."

Rhea promuove con convinzione i valori dell'inclusività, della parità di genere e della non discriminazione, impegnandosi a favorire l'integrazione in ogni ambito, sia aziendale che sociale.

L'azienda riconosce il valore della diversità in tutte le sue forme: genere, età, etnia, provenienza geografica, identità culturale, qualifiche, competenze, percorso formativo e professionale, anzianità, disabilità e orientamento sessuale. Questi elementi arricchiscono il Gruppo e ne rafforzano la visione.

Consapevole dell'importanza dell'empowerment femminile, **Rhea** considera le donne una risorsa fondamentale per costruire un futuro sostenibile e inclusivo. Un maggiore coinvolgimento femminile favorisce una collaborazione piena e sinergica tra donne e uomini, generando benessere e sviluppo grazie alla ricchezza di prospettive e all'unicità di ciascuno.

Promuovere una cultura aziendale basata sulla parità di genere non solo crea valore sociale riconosciuto a livello europeo, ma rappresenta anche un vantaggio competitivo per il business.

Per questo **Rhea** garantisce che ogni fase del ciclo di vita professionale – dalla selezione all'inserimento in azienda, dalla formazione alla crescita retributiva – sia guidata dai principi di pari opportunità, inclusione e meritocrazia. Sono previsti sistemi di segnalazione e monitoraggio per individuare e correggere eventuali disallineamenti.

La presente Policy è stata adottata per ridurre il divario di genere nelle aree più critiche: accesso alla crescita professionale, equità retributiva, gestione delle differenze di genere e tutela della maternità. Le aziende che adottano un approccio inclusivo generano maggiore valore, mostrano una visione strategica di lungo periodo e una sensibilità specifica verso sostenibilità e innovazione.

Rhea ha quindi implementato un modello gestionale che consente di monitorare costantemente i progressi nella riduzione del gender gap, garantendo il mantenimento dei requisiti definiti e misurando i risultati attraverso specifici KPI (Key Performance Indicator) in sei ambiti:

- Cultura e strategia
- Governance
- Processi HR
- Opportunità di crescita neutre rispetto al genere
- Equità retributiva
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

L'azienda ritiene che inclusione e meritocrazia siano fondamentali per uno sviluppo sostenibile, sia economico che sociale. Per consolidare una cultura autentica della parità di genere, la Direzione ha definito i seguenti obiettivi:

- Promuovere un ambiente di lavoro equo, con pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità;
- Favorire l'occupazione femminile
- Garantire equità retributiva, valorizzando competenze e promuovendo l'indipendenza economica;
- Assicurare pari opportunità nello sviluppo delle capacità individuali, con accesso equo alla formazione e alla leadership.

Per raggiungere questi obiettivi, **Rhea** si impegna a:

- Offrire maggiore flessibilità ai lavoratori con responsabilità genitoriali o di cura;
- Rafforzare la governance e il monitoraggio della diversità e della parità di genere;
- Diffondere la Policy di Genere e le informazioni relative alla parità di genere;
- Supportare madri e padri lavoratori nella conciliazione tra vita privata e professionale;
- Promuovere la parità di genere in ogni livello contrattuale e introdurre il concetto di gender mainstreaming;
- Incentivare un linguaggio inclusivo, superando espressioni sessiste.

Nelle attività di comunicazione, **Rhea** si impegna a evitare stereotipi di genere, rivedendo periodicamente materiali e strategie di marketing, e promuovendo un'immagine positiva e rispettosa delle donne e delle ragazze.

Nel piano strategico aziendale, previsto dalla prassi UNI PdR 125:2022, la Direzione – in collaborazione con il Comitato Guida per la Parità di Genere – ha definito obiettivi concreti da perseguire, anche grazie all'adesione ai programmi DEI (Diversity, Equity & Inclusion) e WEPs della United Nations Global Compact Network, a cui Rheavendors aderisce dal 2024.

La presente Politica viene riesaminata ogni anno nell'ambito del Sistema di Gestione Aziendale, per verificare il raggiungimento dei risultati, aggiornare le priorità e garantire la coerenza con gli impegni assunti.

La responsabilità dell'attuazione è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere.

30 settembre, 2025

Comitato Guida per la Parità di Genere